



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA
PORTO

A relação tripartida entre o praticante desportivo, a
entidade empregadora e a federação nacional

Os problemas no campo e as soluções em fora-de-jogo

Ana Rita dos Santos Póvoas

PORTO
2015



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA
PORTO

A relação tripartida entre o praticante desportivo, a
entidade empregadora e a federação nacional

Os problemas no campo e as soluções em fora-de-jogo

Dissertação de Mestrado de Direito do Trabalho

Sob a orientação da Professora Doutora Milena Rouxinol

Ana Rita dos Santos Póvoas

PORTO

2015

*“Quando o Direito ignora a realidade,
a realidade vingá-se, ignorando o Direito”*

Georges Ripert

AGRADECIMENTOS

A entrega desta dissertação representa o culminar daquela que foi, para mim, a experiência mais enriquecedora que alguma vez tive – ser estudante. É com um sentimento agri-doce que me despeço da vida académica, que tanto me trouxe. O caminho não se fez sozinho e, como tal, aqui ficam umas palavras para aqueles que, de alguma forma, me acompanharam durante este percurso:

As minhas primeiras palavras, dirijo-as à Universidade Católica Portuguesa do Porto, que me acolheu sem reservas e que sempre será a minha segunda casa.

À Professora Doutora Milena Rouxinol, o meu reconhecimento pelo precioso contributo na orientação desta dissertação, pela constante preocupação demonstrada, motivação e, acima de tudo, confiança depositada.

Aos meus Pais, sem os quais nada disto seria possível. Pelo investimento na minha formação, mas, acima de tudo, pelo apoio incondicional ao longo dos meus vinte e três anos. Ao meu Pai, por ter introduzido ao mundo do futebol, pelo qual me apaixonei e me motivou na escolha do tema desta dissertação. À minha mãe, por muitas vezes deixar de viver a sua vida, para que eu viva a minha da forma mais plena. A eles, todos os agradecimentos são poucos.

À minha irmã, o meu porto de abrigo. É e será o meu exemplo a seguir, o que motiva a ser melhor pessoa, todos os dias.

Ao Diogo e ao Miguel, por serem os únicos capazes de me fazer sorrir, mesmo quando carrego o mundo nos ombros, em silêncio.

Uma palavra final para todos os que fizeram parte do meu percurso académico, em especial aos que travaram esta *luta* comigo, tornando-a consideravelmente mais fácil. Levo-vos comigo para a vida.

ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

Al. – Alínea

AR – Assembleia da República

Art. - Artigo

Arts. - Artigos

CC – Código Civil

Cfr. - Conferir

Cit. – Citado (a)

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

ED – Estatuto Disciplinar

ET – *Estatuto de los Trabajadores*

FIFA - *Fédération Internationale de Football Association*

FPF – Federação Portuguesa de Futebol

LBAFD – Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

Nº - número

PDT – Prontuário do Direito do Trabalho

QL – Questões Laborais

RD – Regulamento Disciplinar

RETJ – Regulamento do Estatuto e Transferência de Jogadores

RJFD – Regime Jurídico das Federações Desportivas

SAD – Sociedades Anónimas Desportivas

SDUQ – Sociedade Desportiva Unipessoal por Quotas

Sec, - século

SJPF – Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

ss. - seguintes

STA- Supremo Tribunal Administrativo

TC – Tribunal Constitucional

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UEFA - Union of European Football Associations

Vol. – volume

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
<u>CAPÍTULO I - OS PROTAGONISTAS E O MODO COMO SE RELACIONAM:</u>	11
I. PRATICANTE DESPORTIVO / CLUBE	11
II. CLUBE / FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL	13
III. PRATICANTE DESPORTIVO / FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL.....	19
A. <u>PERSPETIVA CRÍTICA SOBRE POSSÍVEIS ENQUADRAMENTOS</u>	
1. CONTRATO DE TRABALHO;	22
2. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS;	25
3. CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES;.....	26
4. CONTRATO A FAVOR DE TERCEIRO.....	28
<u>CAPÍTULO II - O EMPREGADOR DE DIREITO E O EMPREGADOR DE FACTO REFLEXÃO EM</u> <u>TORNO DOS PROBLEMAS:</u>	
I. A (POSSÍVEL) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	31
II. A POSIÇÃO DE SUPREMACIA PARTILHADA, EM ESPECIAL, O PODER DE DIREÇÃO E O PODER DISCIPLINAR.....	34
III. A RETRIBUIÇÃO COMO CONTRAPARTIDA DA NÃO PRESTAÇÃO DE TRABALHO;.....	38
IV. AS LESÕES E OS (HIPOTÉTICOS) ACIDENTES DE TRABALHO;	42
CONCLUSÃO	46
BIBLIOGRAFIA	49

INTRODUÇÃO

Não podemos falar sobre o direito desportivo, sem antes fazermos uma introdução ao fenómeno desportivo, deixando por momentos o mundo do direito de parte.

Hoje, conhecemos um mundo onde sociedade e desporto não só coexistem como são dependentes um do outro. Não imaginamos um mundo sem desporto e não nos referimos ao desporto enquanto *hobby*, mas ao desporto profissional, à competição. Para nós, sempre foi dado adquirido a importância do desporto nas nossas vidas. Porém, facilmente concluímos que nem sempre foi assim. É certo que nas aulas de História, quando falávamos sobre os Gregos e os Romanos, já ouvíamos falar em desporto. Aliás, a data mais consensual para a realização dos primeiros Jogos Olímpicos é 776 a.C¹. Quanto ao desporto moderno, a sua origem remete-nos para o séc. XVIII, em Inglaterra, no contexto da Revolução Industrial².

A evolução do desporto, ou melhor, da importância do desporto é um fenómeno digno de várias obras publicadas sobre o assunto. Não pretendemos estudar esse fenómeno, mas sim demonstrar como, a partir do séc. XX, assistiu-se a uma verdadeira “*desportivização* do planeta”³. Como bem aponta JOSÉ M. MEIRIM⁴, o desporto é omnipresente na vida moderna e surge nas mais variadas formas.

Seja qual for a modalidade de eleição, quase ninguém é indiferente à magia do desporto. Há quem o viva de uma forma tão intensa, que alguns autores o apelidam como uma nova forma de religião - “a religião dos nossos tempos,

¹ Os primeiros Jogos Olímpicos sob os auspícios do Comitê Olímpico Internacional foram realizados em Atenas, em 1896.

² Numa primeira fase (séc. XVII e XVIII) nasce o críquete, o golfe, as corridas de cavalos e o boxe. De seguida (séc. XIX), surgem o futebol, o rãguebi, o ténis e o atletismo.

³ Caillat, Michel, *Sport et Civilisation: histoire et critique d'un phénomène social de masse*, Paris, L'Harmattan, 1996 *apud* Amado, João Leal, “Desporto e Direito: Aversão, indiferença ou atracção?”, *O Desporto para além do óbvio*, Instituto do Desporto de Portugal, Lisboa, 2003, p. 81.

⁴ Meirim, José M., “Desporto e Direito ou Direito do Desporto?”, *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues*, Coimbra, Coimbra Editora, Vol. 2, 2001, pp. 368 e 369.

supostamente secularizados”⁵ - religião essa que também tem os seus locais de culto – os estádios, as catedrais dos seus fiéis. O desporto é hoje uma linguagem universal, onde se ultrapassam barreiras culturais como a raça, a língua e a nacionalidade⁶.

A globalização do desporto teve consequências inevitáveis pois “ao mesmo ritmo que o planeta se foi *desportivizando*, o desporto, esse, foi-se mercantilizando”⁷, tornando-se numa verdadeira indústria capitalista de dimensões consideráveis. O seu crescimento não trouxe apenas coisas positivas. São recorrentes nos *media* assuntos como corrupção, doping e violência associada ao desporto. Como dissemos, o desporto é uma religião e, como qualquer religião, esta também tem os seus fanáticos.

Voltemos agora ao mundo do direito. Para o mero espectador e amante de desporto, é difícil conceber que direito e desporto se relacionem. Numa primeira análise, seria até de pensar que são áreas demasiado opostas para sequer coexistirem – sendo uma delas, o desporto, fortemente associada ao lazer e ao ócio e situando-se a outra, o direito, nos antípodas da diversão. Nos seus primórdios assim foi, sendo parte da beleza e mística do desporto, o facto de se tratar de uma “*law free area*”⁸. Ainda assim, tem de se relativizar esta ideia, até porque não existe desporto sem regras - “O desporto não é, não pode ser, um “não direito”, uma espécie de *no man’s land* jurídica”⁹.

Para contrariar a ideia de que o desporto é a antítese do direito, podemos, desde logo, começar pela CRP que, no seu art. 79º, nos diz que – “Todos têm direito à cultura física e ao desporto”, incumbindo ao Estado promover e apoiar a

⁵ Amado, J. Leal, “Desporto e Direito: Aversão (...)” *cit.*, p. 81.

⁶ Neste sentido, F. Rubio Sánchez – “*el deporte es hoy día un fenómeno cultural, social y económico de proporciones hasta hace poco inimaginables, capaz de aglutinar todo tipo de intereses y emociones*” - *El Contrato de Trabajo de Los Deportistas Profesionales*, Madrid, Editorial Dykinson, 2002, p. 28.

⁷ Amado, João Leal, “Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal”, *Direito do Trabalho e Desporto*, Leonardo A. de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, Brasil, 2014, p. 407.

⁸ Amado, J. Leal, “Desporto e Direito: Aversão (...)”, *cit.*, p. 76.

⁹ Amado, J. Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, 1995, p.7.

prática do desporto. Posto isto, podemos afirmar que o desporto é objeto de um direito fundamental^{10/11}.

Quanto à legislação ordinária¹², começaremos por referir a LBSD (Lei 1/90, de 13/01)¹³ que no seu artigo 14º/4, nos diz que “O regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais é definido por diploma próprio, ouvidas as entidades representativas dos interessados e as federações desportivas, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato do trabalho”. O art. 41º/1 do mesmo diploma instava o Governo¹⁴ a que, no prazo de dois anos, publicasse a legislação complementar necessária para o desenvolvimento da lei em causa. Apesar do prazo estipulado, o DL apenas surge cinco anos depois – DL nº 305/95, de 18/11 – colmatando finalmente a lacuna deixada pela LBSD.

A lei que vigora hoje a regular o contrato de trabalho desportivo é a Lei 28/98, de 26 de Junho, que veio revogar o DL 305/95.

Olharmos para o praticante desportivo como um trabalhador subordinado por conta de outrem é hoje pacífico. Com o desporto moderno, é praticamente impensável encarar o praticante desportivo de outra forma que não a de trabalhador assalariado. Parafraseando LEAL AMADO¹⁵, qualquer atividade lícita e apta a satisfazer um interesse legítimo de um credor dessa mesma atividade pode constituir objeto de contrato de trabalho. Não existe qualquer elenco taxativo de atividades aptas a constituir objeto de uma relação laboral, não há qualquer *numerus clausus*. Assim, não há razão para excluir a atividade desportiva do âmbito do Direito do Trabalho.

¹⁰ Podemos encontrar referência ao desporto em outros preceitos da CRP, tais como: arts. 64º/2 b), 70º/1 d) e 228º m).

¹¹ A nível internacional, veja-se: a Carta do Desporto para Todos (CE, 1976), a Carta Internacional da Educação Física e do Desporto (Unesco, 1978) e a Carta Europeia do Desporto (CE, 1922).

¹² Não pretendemos fazer uma análise exaustiva da evolução da legislação que vigorou em Portugal no mundo desportivo. Vamos, por isso, cingir-nos aos marcos essenciais.

¹³ Atualmente revogada pela LBAFD (Lei nº 5/2007, 16/01).

¹⁴ Acontece que, estamos no âmbito de competência legislativa reservada à AR pelo que, a intervenção legislativa do Governo só podia efetuar-se após autorização legislativa da AR – Lei 85/95, de 31 de Agosto.

¹⁵ Amado, J. Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo Anotado*, cit., p. 13.

Apesar de nos parecer bastante óbvio que o praticante desportivo é um trabalhador ao serviço de um empregador, a verdade é que o cidadão comum parece, por vezes, ignorar tal facto. JOSE M. MEIRIM resume bem esta realidade em apenas uma frase: “Tudo parece que se passa, quanto temos presente a atividade desportiva, como se paralelamente com o praticante desportivo, técnico ou dirigente, não subsistisse o cidadão ou o trabalhador, como se, subjacente às organizações desportivas não estivesse a personalidade colectiva privada, seja a associação, seja a sociedade anónima”¹⁶.

Para o amante do desporto, o praticante desportivo não é um trabalhador¹⁷. Nesta dissertação, assumiremos, evidentemente, a perspetiva de o tratar enquanto trabalhador subordinado, com todas as consequências que daí advêm.

Por último, refira-se que, em princípio, nos referiremos ao futebol. É inequívoca a maior ressonância desta modalidade, o que justifica o nosso maior interesse pela mesma e, segundo cremos, trará maior interesse prático à nossa reflexão, sem prejuízo de acreditarmos que muito do que diremos é transponível, com as devidas adaptações, para outros domínios.

¹⁶ Meirim, José M., “Desporto e Direito ou (...)” cit., p. 391.

¹⁷ Parte da responsabilidade talvez possa imputar-se aos meios de comunicação social, que nem sempre se servem da linguagem mais adequada. É frequente lermos numa capa de um jornal que o jogador X foi *vendido* por um milhão de euros. Na verdade, no desporto não se vendem pessoas, mas sim os seus direitos desportivos. Porventura, estas escolhas terminológicas alimentam a ideia de que o jogador não tem os mesmos direitos que o operador fabril. Para exemplificar o papel da comunicação social na forma como vemos os praticantes desportivos – F. RUBIO SÁNCHEZ, “*los médios de comunicación llenan su tiempo de emisión o su espacio de papel con “noticias” de tan curiosa envergadura como, por ejemplo, el menú de los jugadores de la selección nacional de fútbol o quiénes son los compañeros de habitación en las concentraciones.*” Ob. Cit., p. 39.

CAPÍTULO I - OS PROTAGONISTAS E O MODO COMO SE RELACIONAM:

I. PRATICANTE DESPORTIVO / ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA

Entre o praticante desportivo e a entidade empregadora existe, naturalmente, uma relação laboral. Apesar da polémica que esta relação laboral já causou em tempos¹⁸, hoje é pacífico que assim seja.

O desporto deixou de ser somente algo lúdico com o qual se ocupam os tempos livres. Os desportistas dedicam uma grande parte do seu dia a uma intensa preparação física, fazendo disso um modo de vida. É nesse momento, isto é, no momento em que a prática desportiva passa a ser sua subsistência, que começamos a falar num desportista profissional.

O trabalho do praticante desportivo não se esgota nos noventa minutos em campo. A prestação da sua atividade engloba uma severa disciplina e horários rigorosos. Veja-se, a título de exemplo, o art. 15º da Lei 28/98: O nº 1 diz-nos que o período normal de trabalho do praticante desportivo compreende o tempo de competição, de sessões de preparação, de estágios de concentração e ainda as viagens que precedam ou sucedam à participação nas provas desportivas. Ora, tratando-se de tempo de trabalho, o trabalhador está naturalmente sujeito às ordens e instruções do empregador. Em contrapartida, diz-nos o nº 2 do mesmo art. que não relevam para efeito dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral, o tempo despendido em estágios e viagens. Isto significa que, apesar de o trabalhador estar ao serviço do empregador durante todo esse período (que pode ir até semanas!), ele não se pode fazer valer das regras limitativas da duração de trabalho. Assim, em teoria, que ele pode estar a trabalhar 24h sobre 24h¹⁹.

¹⁸ A título de exemplo, CONSTANTINO FERNANDES: “nem o trabalho é desporto em sentido económico, nem a associação desportiva exerce uma atividade produtora de valores comerciais ou industriais” - *O Direito e os Desportos*, Lisboa, Procural Editora, 1946, p. 134.

¹⁹ Sobre o período normal de trabalho do praticante desportivo, LEAL AMADO - “A especificidade da atividade desportiva reclama, sem dúvida, uma razoável dose de flexibilidade na regulamentação destas

Entre nós, o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo é pela primeira vez regulado em 1995²⁰, com o DL 305/95, de 18/11²¹, onde se lia no preâmbulo – “a *necessidade de intervenção legislativa se justifica em razão das especialidades que a atividade desportiva comporta e a que o regime geral do contrato de trabalho não pode responder inteiramente*”. Ainda no preâmbulo, o diploma deixava claro que apesar da especialidade da natureza da atividade, o regime geral do CT permaneceria como subsidiário.

Pouco depois, surge a Lei 28/98 de 26/06, revogando o diploma anterior. Esta lei, por sua vez, dá-nos logo no seu art. segundo, al. b), uma definição de praticante desportivo profissional²²: “aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição.”

Esta lei continua a vigorar entre nós (alterada pela Lei nº 114/99) e regula (ou tenta) todas as matérias em relação às quais o regime difere do regime geral. Quanto à especialidade do contrato de trabalho desportivo, esta extravasa bastante o tema deste estudo e daria para uma outra dissertação²³. Sem entrar em desenvolvimentos, terminemos citando o autor LEAL AMADO – “quanto ao trabalhador, é indesmentível que entre o vulgar operário fabril e o praticante desportivo profissional (atleta, jovem, por vezes com estatuto de vedeta e

questões. Mas não redundará este regime de algum modo, uma certa *overdose?*”, “O Contrato de Trabalho Desportivo Anotado”, cit., p.56.

²⁰ Quanto ao direito comparado, o reconhecimento da laboralidade da relação entre o praticante desportivo e o clube surge tarde em Portugal. A título de exemplo: na Bélgica, surge em 1978; em Itália, a relação laboral desportiva é objeto da Lei 91/81, de 23/03; em Espanha, os desportistas profissionais foram considerados como titulares de uma relação laboral de carácter especial em 1985 e, na Grécia, a Lei 5-8-91 estabeleceu o regime jurídico do contrato de trabalho dos praticantes desportivos profissionais (embora reconhecesse apenas quatro modalidades: futebol, basquetebol, andebol e atletismo).

²¹ Para uma análise detalhada deste diploma, veja-se, entre outros, Amado, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo Anotado*”, cit. e ainda, do mesmo autor, “O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum” in QL, Ano 2, nº 6, pp. 187-192.

²² Na LBSD, a definição encontrava-se no artº14º nº 3, bastante mais pobre – “aqueles que exercem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”.

²³ Sobre a especialidade da relação laboral do desportista profissional, veja-se, entre outros, Rocha, Luís Cardoso, “*Direitos e Deveres Específicos no Contrato de Trabalho Desportivo*”, Dissertação de Mestrado, Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2005.

apresentado como modelo, auferindo elevadas remunerações...) há diferenças não despidiendas”.²⁴

Quanto ao outro sujeito da relação laboral, a entidade empregadora, por regra esta assumia a forma de clube desportivo - uma pessoa coletiva de utilidade pública sem natureza económica, cujo escopo consiste apenas na prática de atividades desportivas. Mais recentemente, surge a figura das sociedades desportivas, com um escopo naturalmente diferente, que trataremos no ponto seguinte.

II. ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA / FEDERAÇÃO NACIONAL

No art. 26º/1 encontramos a definição de clube desportivo e, no número seguinte do mesmo artigo vemos distinguidos aqueles que adotam a forma de sociedade desportiva e aqueles que, não o fazendo, ficam obrigatoriamente sujeitos a um regime especial de gestão, se pretenderem participar em competições profissionais. A 1/07/2013, entra em vigor o DL nº 10/2013, data a partir da qual os clubes deixaram de ter a opção que, até agora, a LBAFD lhes conferia. Este diploma impôs que a participação em competições desportivas profissionais²⁵ se concretize sob a forma jurídica societária, extinguindo-se assim o regime especial de gestão a que alude o nº 2 do art. 26º da LBAFD. Podemos ler no preâmbulo do DL a seguinte justificação para esta medida – “Os interesses, designadamente de natureza económica, que, na atualidade, gravitam em torno do desporto de alto rendimento aconselham a criar novas formas jurídicas que esbatam a apontada desigualdade e coloquem todos os participantes nessas competições no mesmo patamar, com obrigações e deveres análogos”.

²⁴ Amado, João Leal, “Aspectos gerais do trabalho desportivo em Portugal”, cit., pp. 4 e 5.

²⁵ São competições desportivas profissionais as competições organizadas pela LPFP – cfr. Arts. 1º/2 e 30º do DL 10/2013.

O diploma deixa na esfera da entidade desportiva a opção por duas formas jurídicas de sociedades: a SAD e a SDUQ²⁶. A forma societária passou a ser exigida a partir da época desportiva 2013/2014, inclusive, pelo que hoje em dia já não podemos referir-nos somente a clubes desportivos. A sociedade desportiva pode ser constituída *ex novo*, ou seja, de raiz²⁷, por transformação de um clube desportivo, ou pela personalização jurídica de uma equipa que participe, ou pretenda participar, em competições desportivas (cfr. art. 3º DL nº 10/2013). O que quer dizer que, a tradicional figura do clube desportivo, pode manter-se ao lado da sociedade desportiva (a não ser que, se opte pela via da transformação).

Uma última nota para o facto de a entidade empregadora ser, obrigatoriamente, a sociedade desportiva, por imposição do art. 24º DL nº 10/2013 – “São obrigatória e automaticamente transferidos para a sociedade desportiva (...) os contratos de trabalho desportivos”.

Vejamos agora qual a natureza do segundo sujeito: a FPF²⁸. As federações desportivas, entre nós, foram pela primeira vez qualificadas como pessoas coletivas de direito privado de utilidade pública em 1981, através do Parecer nº 66/81, de 25/06. Este entendimento foi reforçado pelo Parecer nº 114/85, de 30/01, que sujeitava as federações à tutela da Administração Pública.

Em 1989, o PGR requereu ao TC a declaração com força obrigatória geral da inconstitucionalidade de duas normas²⁹ adotadas pela FPF. A Federação

²⁶ As sociedades desportivas são subsidiariamente regidas pelas regras gerais aplicáveis às sociedades comerciais, anónimas e por quotas.

²⁷ Esta é a única forma de constituição de sociedade desportiva admitida em França e, entre nós, J.M.MEIRIM defende que esta será a modalidade mais correta – *Regime Jurídico das Sociedades Desportivas – Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, 1999, p. 19.

²⁸ Para uma análise bastante completa (embora, hoje, desatualizada) sobre o tema ver: Pessanha, Alexandra, *As Federações Desportivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2001.

²⁹ Em causa estavam o art. 86º do Estatuto da FPF: “As associações, clubes, jogadores e dirigentes não são autorizados a submeter aos tribunais a apreciação de questões desportivas ou a recorrer de decisões que, de harmonia com a regulamentação desportiva, hajam sido tomadas por órgãos da FPF sem consentimento desta. Os clubes ou pessoas que violem esta norma serão punidos em conformidade com o regulamento de disciplina. Se a infracção for cometida por uma associação, a decisão competirá à assembleia geral.” e o art. 86º do Regulamento Disciplinar: “1 — Os clubes, jogadores, dirigentes e elementos da arbitragem que, sem consentimento da FPF, submeterem aos tribunais comuns a apreciação de questões previstas na regulamentação desportiva, serão excluídos da respectiva Associação. 2 — No caso de o mesmo acto ser praticado por uma Associação, caberá à Assembleia Geral tomar a decisão que considere adequada em relação a essa Associação.”

respondeu que não considerava correta a sua qualificação como associação pública e que, desde a entrada em vigor do DL nº 164/85, de 15/05, o desporto “autogovernava-se, sem interferência ou imposição do Estado, mais propriamente, do Governo. Criou a sua própria organização, com regulamentos e órgãos de disciplina, promovendo livremente os seus fins, sem interferências ou tutelas”³⁰. O TC não acolheu a tese do Procurador de que a FPF seria uma associação pública, defendendo que a sua natureza seria a de uma pessoa coletiva de direito privado, ainda que de utilidade pública³¹.

Se dúvidas houvesse quanto à natureza das federações desportivas, a LSDB veio esclarecê-las. Numa fase posterior, o DL nº 144/93, de 26/04 veio definir com mais clareza o regime jurídico das federações desportivas e as normas respeitantes à atribuição do estatuto de utilidade pública. Este estatuto reveste especial importância pois, através deste, a federação passa a ter competência para exercer poderes de regulamentação, disciplina, entre outros. Em suma, “O instituto de utilidade pública desportiva é, pois, o instrumento jurídico que habilita as federações a organizarem e a administrarem o desporto directamente e em nome próprio”^{32/33}

Atualmente, o regime jurídico das federações desportivas é regulado pelo DL nº 248 B/2008, de 31/12 (alterado recentemente pelo DL nº 93/2014, de 23/06). Este diploma implementa uma conceção unitária de federação desportiva, isto é, a federação passa a ser uma organização autónoma, dotada de todos os órgãos necessários para gerir a respetiva modalidade desportiva. Com esta reforma, pretendeu-se garantir a independência das decisões e o afastamento de ingerência externa no funcionamento da federação.

³⁰ Ac. do TC nº 472/89, de 12/07/1989.

³¹ Sendo a FPF uma pessoa coletiva de direito privado, as normas provenientes dos seus estatutos e regulamentos não são normas públicas, isto é, não provêm de qualquer poder normativo público, pelo que não podem ser objeto de apreciação por parte do TC.

³² Pessanha, Alexandra, ob. Cit., p. 83.

³³ Hoje não existem dúvidas, quer na doutrina, quer na jurisprudência, quanto à natureza das federações desportivas. Veja-se, entre todos, o Ac. do STA de 15/02/2004.

Através de uma breve análise ao atual RJFD, podemos desde logo, notar uma alteração na própria noção de federação desportiva. Em suma, as alterações mais substanciais são as seguintes:

- Ao contrário da definição que se encontrava no diploma anterior, agora pode ler-se que as federações prosseguem fins não lucrativos;
- Alargou o elenco de sujeitos que integram a federação desportiva;
- Surge a obrigação de mencionar nos estatutos a prossecução do objetivo de assegurar a participação competitiva das seleções nacionais;
- Procede-se à distinção entre federações unidesportivas e multidesportivas;
- O estatuto de utilidade pública passa a ser conferido por prazos de quatro anos, de acordo com os ciclos olímpicos;
- É convencionada a inovadora competência para a elaboração de diplomas regulamentares que sancionem práticas censuráveis como a violência, a corrupção, a dopagem e o racismo no desporto;
- A consagração de uma competência universal quanto ao poder disciplinar, agora exercido sobre todos os intervenientes do desporto.

Face ao novo regime jurídico das federações desportivas, concordamos com PAULO MARQUES³⁴, que conclui que apesar do objetivo ser a congregação, a verdade é que acaba por se revelar numa maior concentração de poder para a própria federação, pois agora coloca sob a sua alçada todos os agentes desportivos e outras organizações, como as ligas profissionais, que deixam de ter espaço de auto-regulação. As federações situam-se no topo da hierarquia da estrutura desportiva e gozam de um especial posicionamento em relação aos seus filiados, constituindo o principal operador do sistema desportivo nacional³⁵.

³⁴ AA.VV., *A Nova Legislação do Desporto Comentada*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p.62.

³⁵ Sobre o posicionamento da Federação no quadro do sistema desportivo nacional, ver, Pessanha, Alexandra, ob. cit., pp. 96 e ss.

Feito o enquadramento em relação aos sujeitos, vejamos agora como estes se relacionam. Não podemos falar na relação entre clube e FPF sem fazermos menção a um outro “protagonista” do mundo do desporto: as ligas profissionais. A liga profissional constitui o elo de ligação entre os clubes e a federação.

Ao contrário do que sucede no sistema desportivo norte-americano, entre nós não é possível a existência de uma liga profissional onde não exista uma federação desportiva, ou seja – “só é admissível a vivência da organização com fins limitados (a gestão do desporto profissional) encaixada numa outra organização de fins gerais (a gestão de uma determinada modalidade desportiva)”.³⁶

A 3 de Fevereiro de 1978, surge a Liga Portuguesa de Clubes de Futebol Profissional (hoje, apenas LPFP)³⁷. As motivações que levam à constituição desta estrutura orgânica são, fundamentalmente, laborais.³⁸

A constituição de ligas profissionais de clubes no seio de federações desportivas surge na LBSD, no art. 24º, que nos dizia que esta devia ser integrada, obrigatória e exclusivamente por todos os clubes que disputassem competições desportivas de natureza profissional³⁹. Mais tarde, com a alteração introduzida pela Lei nº 19/96, foi-lhe conferida personalidade jurídica, autonomia administrativa, técnica e financeira. Com o aparecimento da LBAFD (Lei nº 5/2007, de 16/01), dá-se uma mudança flagrante quanto à autonomia concedida anteriormente às ligas. Esta nova lei “vem esvaziar e comprimir, como nunca, a autonomia das ligas,

³⁶ Carvalho, Maria José, *Elementos estruturantes do regime jurídico do desporto profissional em Portugal*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 238.

³⁷ Para um enquadramento sobre a evolução histórica da instituição e a sua organização, vide, Nery, Pedro, “A Liga Portuguesa de Futebol Profissional no contexto da estrutura organizativa do futebol em Portugal”, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade do Porto, 2000.

³⁸ A crescente profissionalização do futebol teve como consequência natural a origem de problemas entre os praticantes e os seus clubes, principalmente relacionados com contratos de trabalho. Neste contexto, surgem organizações vocacionadas para a defesa dos interesses das partes. Na opinião de MARIA J. CARVALHO, a Liga surge em atitude de resposta ao SJPF. – ob. cit., pp. 254 e 255.

³⁹ Também o ordenamento jurídico espanhol instituiu a obrigatoriedade da constituição de ligas profissionais no caso de competições de carácter profissional – arts. 12º e 41º da Lei 10/1990, de 15/10. Diferentemente, em França, a lei prevê a criação de uma liga profissional para a representação das atividades desportivas de carácter profissional, mas sem carácter obrigatório – art. 17º, II, da Lei nº 84-618, de 16/07/1984.

menorizando o seu estatuto, precarizando o seu exercício de competências e subtraindo-lhe ainda mais poderes”⁴⁰.

Hoje, a competência das ligas vem consagrada no DL nº 248-B (alterado pelo DL nº 93/2014), mais especificamente no art. 27º. Acontece que, como o artigo indica, a liga profissional apenas exerce as suas competências (quanto às competições de natureza profissional), por delegação da federação^{41/42}.

Para concluir, diga-se que o RJFD é um regime fortemente criticado pela doutrina portuguesa. O diploma, para além de contribuir com mais perguntas do que respostas, fragiliza a posição da liga profissional de clubes, contribuindo para que estes dois sujeitos caminhem cada vez mais por caminhos divergentes naquele que devia ser um caminho único⁴³.

⁴⁰ Medeiros, Emanuel M., “Federações desportivas e ligas profissionais: que coabitação?”, Desporto & Direito, Coimbra, Coimbra Editora, Ano IV, nº 11, 2007, p. 244.

⁴¹ Surgem, inevitavelmente, as seguintes interrogações: “Que acontecerá se, por exemplo, LPFP e FPF não chegarem a acordo quando aos dinheiros a transferir? A FPF, enquanto órgão delegante, revoga o acto de delegação de competências ou avoca-as? Entra em acção a administração pública desportiva? Ou, ao invés, dever-se-á considerar que tal delegação se opera automaticamente ope legis, sendo, como tal, irrevogável pela FPF? E, quid iuris se a assembleia geral federativa não ratificar os regulamentos de arbitragem e disciplina previamente elaborados e aprovados pela LPFP?”, Medeiros, Emanuel M., ob. cit., pp. 250 e 251.

⁴² Em contraposição, veja-se o ordenamento jurídico espanhol onde, no art. 42º/2 da Ley 10/1990, de 15/10, podemos ler: “*Las Ligas profesionales tendrán personalidad jurídica, y gozarán de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la Federación deportiva española correspondiente de la que formen parte.*”, no nº 4 do mesmo art.- “*Son competencias de las Ligas profesionales, además de las que pueda delegarles la Federación deportiva española correspondiente, las siguientes (...)*” (sublinhado nosso).

⁴³ Apesar das críticas, este diploma surtiu bastantes elogios entre alguns autores espanhóis – v. entre todos: “*Por lo tanto, reitero, podría ser preciso plantearse la posibilidad de extrapolar algunas de las ideas establecidas por el legislador desportivo portugués, antes expressadas, al sistema español que se encuentra, tal como ya há sido anticipado, en un processo de reflexión general del modelo desportivo profesional*” – García Caba, Miguel M., “El nuevo régimen jurídico de las federaciones deportivas en Portugal: una solución extrapolable al ordenamento español?”, Revista Juridica de Derecho de Deporte y Entretenimiento, nº 26, Pamplo, Aranzadi, 2009, p. 431.

III. PRATICANTE DESPORTIVO / FEDERAÇÃO NACIONAL

No futebol, assim como na generalidade das modalidades desportivas, o atleta atinge um importante marco da sua carreira quando é convocado para participar nos trabalhos da seleção do seu respetivo país. Integrar uma seleção é tão engrandecedor na carreira de um futebolista que há até quem mude de nacionalidade apenas com essa motivação⁴⁴. Tal é o prestígio, que não nos questionamos sequer o que acontece na hipótese de o jogador recusar a convocatória, pois nem chega a ser uma hipótese. Porém, apesar das indiscutíveis vantagens que a participação na seleção lhes proporciona, essas vantagens vêm acompanhadas de sérios riscos e inconvenientes como mais à frente veremos.

Vejamos, para já, onde e como se encontra na lei estes dois sujeitos:

- O art. 45º da LBAFD refere que “A participação dos recursos humanos nas selecções ou em outras representações nacionais é classificada como missão de interesse público e, como tal, objeto de apoio e garantia especial por parte do Estado”;
- No RJFD, podemos ler no art. 63º/3 que “A participação nas selecções nacionais é obrigatória, salvo motivo justificado⁴⁵, para os praticantes desportivos que tenham beneficiado de medidas específicas de apoio no âmbito do regime de alto rendimento.”;
- Por sua vez, na Lei 28/98, de 26/06, o art. 13º b), cuja epígrafe é “Deveres do praticante desportivo”, verificamos que o praticante deve “Participar nos trabalhos de preparação e integrar as selecções ou representações nacionais”;

⁴⁴ No ano de 2014, a FIFA revelou que, desde 2007, 174 jogadores de futebol mudaram de nacionalidade.

⁴⁵ Será o cumprimento de uma ordem direta da sua entidade empregadora um motivo justificado? O RD da FPF responde-nos de forma negativa, no art. 134º/ 3 – “O cumprimento de ordem expressa do Clube que o jogador representa não constitui justificação da falta de comparência ou abandono de atividade das Selecções Nacionais”.

- No mesmo sentido, no elenco dos deveres da entidade empregadora desportiva do art. 12º da mesma lei, encontramos o dever de “Permitir que os praticantes, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem as selecções ou representações nacionais”.
- O art. 1º do Anexo I do RETJ da FIFA dispõe que: “Os clubes estão obrigados a ceder os seus jogadores, sempre que os mesmos sejam convocados, pela federação competente, para integrar as seleções nacionais para as quais se encontram habilitados a jogar em função da sua nacionalidade. É proibido qualquer acordo em contrário, entre um jogador e um clube.”⁴⁶
- Por último, vejamos o artigo 134º/2 do RD da FPF: “O jogador que, regularmente convocado, abandone ou não compareça injustificadamente a treino, jogo ou atividade das Seleções Nacionais ou relacionada com a representação desportiva da FPF ou de Portugal, é sancionado com suspensão a determinar entre 1 a 3 meses, e, se for jogador profissional, acessoriamente com a sanção de multa a fixar entre 30 e 50 UC.”⁴⁷

Face às normas supra citadas, concluímos que não está na esfera do jogador aceitar, ou não, integrar a seleção nacional. Quer isto dizer que o que por nós é visto como um privilégio, uma regalia, na verdade, não é mais do que uma obrigação.

Conforme referimos supra, as vantagens em integrar a seleção nacional vêm acompanhadas de alguns inconvenientes, quer para o jogador, quer para a sua entidade empregadora. O perigo mais notório é o de possíveis lesões contraídas ao

⁴⁶ No art. 6º/2 do mesmo Anexo, podemos ler que “Se um clube recusar ceder um jogador ou não o fizer apesar das disposições do presente anexo, a Comissão do Estatuto dos Jogadores da FIFA solicita à federação a que pertence o clube para que declare como perdido(s) o(s) jogo(s) no(s) qual(is) o jogador participou pelo clube em questão. Os pontos obtidos pelo clube em causa são retirados. O jogo disputado, de acordo com o sistema de taça, é considerado ganho pela equipa adversária, independentemente do resultado obtido.”

⁴⁷ Também o clube incorre em infração ao não ceder jogadores – cfr. art. 63º/2 do RD da FIFA.

serviço da seleção. Como sabemos, a atividade desportiva é uma atividade bastante propícia para a contração de lesões físicas, sendo que estas podem determinar o fim antecipado de uma carreira. Não esqueçamos que a durabilidade de uma carreira no futebol é bastante curta, o que significa que uma carreira terminada antes do tempo, neste caso, é ainda mais grave.

Este inconveniente não é exclusivo do praticante, pois também afeta seriamente a sua entidade empregadora⁴⁸. Imagine-se um clube como o Real Madrid, que paga milhões de euros por um jogador como Cristiano Ronaldo e que, por um jogo amistoso entre Portugal e outra qualquer seleção nacional, perde o seu trabalhador pois este contraiu uma lesão que o impede de voltar a jogar futebol. Devido à complexidade do tema, o assunto das lesões contraídas no âmbito da seleção nacional será tratado em capítulo próprio.

Um outro inconveniente para a entidade empregadora, é o facto de esta ver a jornada laboral dos seus trabalhadores reduzida. E, não esqueçamos que aqueles que vão para a seleção são, por norma, os melhores dos melhores, o que significa que, durante um período de tempo imprevisível, a entidade empregadora não tem ao seu serviço um número (ilimitado) de jogadores. Conforme afirma F. RUBIO SÁNCHEZ, poderá mesmo *“llegarse al absurdo de que un equipo no pudiese alinear un número mínimo o suficiente de jugadores para algún partido de la competición oficial por tener cedida a la mayor parte de la plantilla a diferentes selecciones nacionales”*⁴⁹. Como já tivemos oportunidade de referir, o exercício da atividade desportiva não está limitado aos noventa minutos em campo, o que leva a que, “se contabilizarmos rapidamente o tempo total que os atletas se encontram aos serviços das selecções em estágios, treinos, jogos amigáveis e jogos oficiais, possamos afirmar que estes atletas passam anualmente, no mínimo, entre

⁴⁸ Demonstrando os vários inconvenientes para a entidade empregadora, F. RUBIO SANCHEZ – *“el hecho de ceder a los mejores trabajadores de una empresa, a quien ésta no deja de retribuir pese a interrumpirse su correlativa prestación de servicios, para que durante un determinado periodo de tiempo compitan en un ambiente de gran esfuerzo y tensión y, además, corran el riesgo de sufrir algún tipo de lesión o percance y no puedan “trabajar” posteriormente para el empresario que les contrato”*. O autor continua, demonstrando o quão atípica é a situação no mundo jurídico-laboral – *“Se trata, como vemos, de una situación de difícil encaje y comprensión en cualquier outro ámbito de las relaciones laborales”* – ob. cit., p. 128.

⁴⁹ Rubio Sánchez, Francisco, ob. cit., p. 106.

um a dois meses ao serviço das respectivas selecções (período que pode ser elevado, se contarmos com competições prolongadas como Campeonatos do Mundo, da Europa ou Olimpíadas). Retirando um mês como período de férias obrigatórias, os clubes ou entidades empregadoras desportivas apenas tem a disponibilidade de trabalho dos seus praticantes pelo período aproximado de 9 meses.”⁵⁰

Se pensarmos nos grandes clubes, é bastante frequente que estes não possam contar com todos os seus atletas pois, para além dos que se encontram lesionados, há ainda os que se encontram ao serviço dos vários escalões da selecção. Mais ainda, quando os atletas regressam ao trabalho, encontram-se, naturalmente, desgastados fisicamente⁵¹. Esta sobrecarga de atividade desportiva intensa⁵² pode mesmo chegar a pôr em causa a saúde e integridade física dos atletas.

Feita esta breve contextualização dos problemas que podem surgir no âmbito da relação entre o praticante desportivo e a federação nacional, passemos agora à mais complexa questão de todas: afinal, que natureza assume a relação entre estes dois sujeitos?

A. PERSPETIVA CRÍTICA SOBRE POSSÍVEIS ENQUADRAMENTOS

1. CONTRATO DE TRABALHO

Avaliemos os pressupostos da atividade laboral, de modo a verificarmos se todos, alguns, ou mesmo nenhum está preenchido no que toca à relação entre o praticante desportivo e a federação nacional.

⁵⁰ Rocha, Luís Cardoso, ob. cit., p. 154.

⁵¹ Conforme afirma MARIA T. SPADAFORA – “*la convocazione di propri atleti per la formazione della squadra nazionale viene vista con sfavore dalle grandi società di calcio, nel timore che tali ulteriore impegni deprimano la forma fisica dei calciatori, impedendone il massimo rendimento nei campionati, soprattutto a livello europeo, dove si gioca il prestigio dei grandi club.*” – *Dritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, 2012, p. 99.

⁵² Nas palavras de LEAL AMADO, o praticante desportivo tem uma “heterodisponibilidade” – “*Contrato de Trabalho Anotado*”, cit., 55.

Conforme destaca MARIA P. RAMALHO⁵³, o trabalho pode ter definições diferentes, conforme a perspectiva em que o encaramos - visto de uma perspectiva moral e filosófica, o trabalho é um meio de realização pessoal e espiritual; do ponto de vista económico, o trabalho é um fator de produção; da perspectiva sociológica, uma fonte de relações e conflitos sociais e, para o mundo jurídico, o trabalho é uma atividade humana, desenvolvida para satisfação de necessidades de outrem.

Em primeiro lugar cumpre analisar os pressupostos gerais e, como tal, devemos recorrer ao CT, onde encontramos a noção legal de Contrato de Trabalho no art. 11º, que passamos a reproduzir – “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. É a partir desta noção legal, conjugada com outros elementos que dela não constam, mas que são essenciais, que iremos avaliar a laboralidade, ou não, da relação aqui em discussão.

Antes de qualquer outra coisa, temos que estar perante uma atividade humana pois só estas podem fazer parte do objeto do contrato de trabalho. De seguida, deve tratar-se de uma atividade produtiva, isto é, não pode tratar-se de uma atividade lúdica. Note-se que a atividade tem que ser apenas abstratamente produtiva, ou seja, se, por qualquer motivo, a atividade se revelar improdutiva, não deixa por isso de se enquadrar no objeto de contrato de trabalho, ou seja, a atividade “tem de ser potencialmente produtiva, mas não efetivamente produtiva”⁵⁴. Até agora, nenhum destes elementos entra em conflito com a natureza da relação entre o atleta e a federação. O primeiro conflito direto encontra-se no pressuposto analisado de seguida – a voluntariedade da prestação.

O trabalho traduz-se em uma atividade exercida voluntariamente. Só existirá contrato de trabalho quanto estejamos perante uma atividade que seja exercida de forma livre. Claro que, depois de celebrado o contrato, pode ficar-se

⁵³ Ramalho, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*”, 3ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, pp. 17 e 18.

⁵⁴ Martinez, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, 7ª ed., Coimbra, Almedina, 2015, p. 34.

subordinado à realização de uma atividade, bem como à forma de prossecução dessa atividade. A liberdade que aqui se discute é a liberdade de formação do contrato, ou seja, o vínculo de trabalho deve corresponder a um ato voluntário, que não pode ser imposto a nenhuma das partes. Ora, conforme já aqui mencionamos, a atividade prestada pelo jogador a favor da federação não é uma atividade prestada de forma livre, ela é imposta ao atleta. A participação na seleção é, para os praticantes desportivos, uma obrigação *ex lege*.⁵⁵

Um outro pressuposto da atividade passível de ser objeto de contrato de trabalho é que a atividade seja retribuída. Este requisito é exigido diretamente pela noção legal de contrato de trabalho, plasmada no art. 11º CT. Ora, na relação entre o atleta e a federação não está subjacente este vínculo sinalagmático, pois a federação não está vinculada a uma contrapartida retributiva pela prestação da atividade desportiva. Como já vimos, a obrigação de participar nos trabalhos da seleção nacional é tratada como uma missão de interesse público, onde o praticante deverá, de uma forma altruísta, “receber ordens e instruções, sem qualquer outra forma de recompensa que não seja o prestígio do país e a sua própria valorização profissional”⁵⁶.

Face ao exposto, podemos, desde já, afastar a natureza laboral desta relação pois dois requisitos fundamentais da atividade laboral não se encontram preenchidos: a liberdade e a contrapartida pela prestação da atividade. É, assim, de rejeitar liminarmente, aquela que, aparentemente, podia ser a figura mais adequada para classificar esta relação.

⁵⁵ Para E. GARCIA SILVERO, este é o principal motivo pelo qual se exclui a natureza laboral da relação. Segundo o autor, “*al adolecer de una de las notas básicas de toda la relación laboral: la voluntariedad (...) la participación de los deportistas en las selecciones se configura como una prestación personal obligatoria, por lo que de ninguna manera la laboralidad está presente en esta relación*” - “La liberación de deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos”, Revista Jurídica de Derecho de Deporte y Entretenimiento, Pamplona, Arazandi, 2005, p. 428.

⁵⁶ Rocha, Luís Cardos, ob. cit., p. 147.

2. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Uma outra figura legal que pretendemos avaliar, de modo a saber se poderá enquadrar-se aqui a relação jurídica entre o praticante desportivo e a federação é o contrato de prestação de serviços. Começemos por ver qual a noção legal desta modalidade contratual - “Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição” – art. 1154º CC.

Uma das diferenças que se destaca de imediato desta noção legal, quando comparada com a noção de contrato de trabalho, é o facto de este contrato poder ser oneroso, mas também gratuito. Ora, se a relação entre o atleta e a federação não podia ser laboral por não preencher o requisito da contrapartida retributiva pela prestação da atividade (entre outros motivos), nesta modalidade contratual a onerosidade não é exigida, logo, neste aspeto, poderia caber aqui a natureza da relação aqui discutida.

Acontece que, os pressupostos do contrato de prestação de serviços não se ficam por aqui. Existe outra importante diferença entre o contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho que nos poderá levar a excluir esta figura. No contrato de prestação de serviços, uma das partes obriga-se a proporcionar à outra certo resultado. Ora, no contrato de trabalho, o trabalhador apenas se obriga a prestar a sua atividade, não se vinculando por isso a um resultado⁵⁷. A distinção aqui subjacente é o facto de num dos contratos – o contrato de trabalho – estar presente uma obrigação de meios, enquanto no outro – o contrato de prestação de serviços – o contraente tem uma obrigação de resultado, ou seja, há uma “contraposição fundamental do resultado do trabalho (como objeto do contrato) à atividade, em si mesma, que caracteriza o contrato de trabalho.”⁵⁸

⁵⁷ Note-se que, também no contrato de trabalho pode estar patente a obtenção de um certo resultado, e não apenas a prestação de uma atividade. Pense-se, por exemplo, no caso de trabalho na construção civil.

⁵⁸ Fernandes, A. Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Coimbra, Almedina, 2014, p. 128.

Face ao exposto, deveremos negar o contrato de prestação de serviços como a figura que caracteriza a natureza da relação entre o praticante desportivo e a federação pois podemos afirmar que a obrigação contratual do praticante desportivo será sempre uma obrigação de meios⁵⁹. A obrigação do praticante desportivo será a de dar o seu máximo para atingir certo resultado, mas nunca o resultado em si.

Para concluir, afastamos mais uma figura, o contrato de prestação de serviços, para caracterizar a natureza da relação aqui em estudo, pois, existem pressupostos de um, que contradizem de forma direta com a natureza do outro.

3. CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

Começemos por contextualizar esta figura jurídico-laboral no âmbito da relação laboral comum. Em primeiro lugar, cumpre dizer que vigora o princípio da sua proibição⁶⁰, plasmado na al. g) do n° 1 do artigo 129° CT. Excecionadas as modalidades que a lei consagra, a cedência de trabalhadores é ilícita. Consequentemente, “as normas que consagram as modalidades de cedência têm de ser consideradas excepcionais, insusceptíveis de aplicação analógica, nos termos do artigo 11° do Código Civil”⁶¹.

Atualmente, a figura da cedência ocasional de trabalhador encontra-se regulada pelos artigos 288° e seguintes do CT, sendo a sua noção legal a seguinte: “A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.”. Apenas recorrendo à noção legal, esta figura parece adequar-se, quase na perfeição, para a classificação da natureza jurídica da relação entre o praticante e a federação. Esta

⁵⁹ Neste sentido, ver Ac. do TRP, de 7/062004, acessível em www.dgsi.pt.

⁶⁰ Contrariamente, no regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo vigora o princípio da admissibilidade da cedência temporária. Para mais desenvolvimentos sobre a figura da cedência de trabalhadores no âmbito da relação laboral desportiva ver: Baptista, Albino Mendes, “Cedência Temporária de Praticantes Desportivos”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004.

⁶¹ Reis, Célia A., *Cedência de Trabalhadores*, Coimbra, Almedina, 2000, p. 20.

é, até agora, a figura que mais se assemelha à relação que aqui estudamos, principalmente devido à trilateralidade que partilham.

Porém, a lei não nos apresenta apenas a sua definição legal, pois nos artigos seguintes enuncia uma série de requisitos para que a cedência seja lícita, os quais não se coadunam com a relação por nós estudada. Ora vejamos: o trabalhador deve estar vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo (art. 289º/1 a) CT). Este requisito nunca poderá estar preenchido no caso do praticante desportivo, pois o seu contrato de trabalho é, imperativamente, um contrato sujeito a um termo resolutivo – arts. 5º/2 e) e 8º/1 da Lei 28/98. Mais ainda, se a norma respeitante à duração do contrato for violada, o contrato não se transforma num contrato sem termo, vigorando pelo prazo máximo admitido⁶². Posto isto, este requisito legal nunca estará preenchido no caso do contrato de trabalho desportivo.

De seguida, diz-nos a lei que o trabalhador tem de concordar com a cedência (art. 289º/1 c) CT) – esta concordância deve conter os elementos plasmados no art. 290º CT⁶³. Mais uma vez, um requisito que não é passível de ser cumprido no caso do praticante desportivo. Como já dissemos em diferentes ocasiões, não está na esfera de decisão do jogador ir, ou não, para a seleção nacional. Quando um jogador assina um contrato de trabalho desportivo, ele está a sujeitar-se à obrigação *ex lege* de participar nos trabalhos da seleção. Para a relação laboral comum, admitir que a cedência se pudesse concretizar à revelia do trabalhador cedido, “consubstanciaria, ainda, a coisificação plena do trabalhador, que seria, para estes efeitos, assimilável a um qualquer objecto ou a um mero direito patrimonial livremente disponível”⁶⁴.

⁶² Para desenvolvimentos sobre a *ratio* desta modalidade contratual legalmente exigida, vide, Amado, João Leal, “*Aspectos Gerais do Trabalho (...)*”, cit., pp. 14 a 17.

⁶³ A concordância do trabalhador deve ser expressa, livre e esclarecida – “Expressa, na medida em que se encontra sujeita a forma escrita, sendo esta uma formalidade *ad substantium*; livre, no sentido de a proposta de cedência não ser entendida como uma ordem e de o trabalhador não se sentir coagido a dar o respectivo consentimento; esclarecida, pois o trabalhador deve possuir as informações necessárias sobre todas as alterações de condições e forma de execução do seu trabalho” – Ferraz, Pedro Miguel, “A cedência ocasional de trabalhador no novo código do trabalho”, PDT, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, pp. 178 e 179.

⁶⁴ Martins, João N. Zenha, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Coimbra, Almedina, 2002, pp. 105 e 106.

Uma hipótese de defendermos que o praticante desportivo dá a sua concordância, é aceitarmos a possibilidade de que esta possa ser dada previamente à existência de um contrato de cedência, no caso, através da inclusão de cláusula nesse sentido, no próprio contrato de trabalho⁶⁵. Assim, poderíamos admitir que, aquando a celebração do contrato de trabalho desportivo com o respetivo empregador, o trabalhador está a dar a sua concordância em futuras e hipotéticas cedências. Não nos parece que seja este o caso mas, ainda assim, é a forma mais fácil de fazermos uma equiparação mais fiel da relação entre o praticante e a federação e a figura jurídica da cedência ocasional de trabalhadores.

É ainda importante referir um aspeto fundamentalíssimo desta figura: a ocasionalidade. Quer isto dizer que o recurso a esta deve ser pontual, revestido de excepcionalidade. Nas palavras de CÉLIA REIS, a cedência, “para ser lícita, há-de ser elemento não habitual, accidental, excepcional no quadro do desenvolvimento normal da relação individual de trabalho em cumprimento do programa inicial”⁶⁶. Ora, no caso da relação laboral desportiva, esta cedência por parte da entidade empregadora, a favor da federação, apesar de temporária, não é accidental. Trata-se de uma cedência obrigatória e que pode ser regular, não revestindo carácter pontual.

Somos assim obrigados, mais uma vez, a concluir pela não aceitação desta figura jurídica para a classificação da natureza entre o praticante desportivo e a federação. Ainda assim, admitimos que, das figuras até agora analisadas, esta será a que demonstra uma maior aproximação.

4. CONTRATO A FAVOR DE TERCEIRO

Do contrato celebrado entre as duas partes – de um lado, o praticante e, do outro, a entidade empregadora, uma terceira parte – a FPF, um estranho a este

⁶⁵ Embora a doutrina maioritária não aceite esta possibilidade, existem autores que a defendem. Neste sentido, Martins, João N. Zenha, ob. cit., p. 112, nota 211. Em sentido contrário, defendendo que a posição vulnerável do trabalhador no momento da contratação não garante que o seu consentimento seja verdadeiramente livre – Amado, J. Leal, “*Contrato de Trabalho*”, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 128.

⁶⁶ Reis, Célia A., ob. cit., p. 57.

contrato, retira um benefício. Posto isto, parece prudente analisarmos, ainda que sucintamente, a figura do contrato a favor de terceiro⁶⁷.

Quando duas partes celebram um contrato em nome próprio, que proporciona, de forma direta, uma vantagem a terceiro, falamos em contrato a favor de terceiro, figura regulada pelo CC nos arts. 443º e seguintes. Para demonstrar de forma simples a principal diferença entre este contrato e os restantes, A. VARELA, explica que “Enquanto o comum dos contratos, produzindo apenas efeitos entre os contraentes, pode ser graficamente representado, quanto às relações que cria, por segmento de recta, em cujos extremos se situa cada uma das partes contraentes, o contrato a favor de terceiro tem de ser expresso por uma figura triangular, nos vértices da qual se situam os três intervenientes na relação contratual”⁶⁸. No fundo, estamos perante uma relação tripartida, tal qual a relação por nós aqui estudada.

Vejamos então quem são os três intervenientes do contrato a favor de terceiro: 1) Há uma pessoa que assume uma obrigação – o promitente; 2) a pessoa em face da qual a obrigação é contraída – o promissário e 3) um terceiro estranho à relação contratual, a quem é atribuída uma vantagem. Só o promitente e o promissário são intervenientes no contrato. Se tentarmos enquadrar os três intervenientes da relação tripartida entre o praticante desportivo, a entidade empregadora e a FPF, facilmente descortinamos quem será o beneficiário – a federação. Este sujeito não é parte da relação contratual e dela retira uma vantagem, a prestação da atividade desportiva do atleta. Já não nos parece tão fácil atribuir os papéis de promitente e promissário. A verdade é que, ambos os contraentes prometem realizar uma prestação. Cremos que, na verdade, temos dois promitentes e um beneficiário.

Não será correto afirmar que o contrato celebrado entre praticante desportivo e entidade empregadora é celebrado no exclusivo interesse de outrem.

⁶⁷ Para um estudo aprofundado sobre esta modalidade de contrato, vide, Campos, Diogo Leite, *Contrato a favor de terceiro*, Coimbra, Almedina, 2009.

⁶⁸ Varela, J. M. Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª ed., Coimbra, Almedina, 2000, p. 408.

Os interesses protegidos pelo contrato são, sem dúvida, dos intervenientes no mesmo. Acontece que, um terceiro adquire um direito por força desse contrato. O beneficiário fica investido de um direito por força de um contrato em que não intervém e sem necessidade de manifestar a sua vontade no sentido de o aceitar – “Trata-se de uma aquisição automática ou *ipso iure*”⁶⁹. Conforme nos diz o art. 447º CC, o beneficiário tem a faculdade de repudiar ou aderir à promessa, pois a ninguém pode ser imposto um benefício que não deseja (*invito beneficium non datur*). No nosso caso, a aceitação do benefício seria a convocatória do jogador para integrar a seleção. O atleta, ao firmar um contrato de trabalho desportivo, está a prometer integrar os trabalhos da seleção, porém, tal pode nunca vir a acontecer durante toda a sua carreira. Assim, diríamos que a federação, enquanto beneficiária de um contrato a seu favor, adere à promessa, no sentido do artº 447º/ 3 CC, mediante a convocatória do atleta.

Para além do difícil encaixe das figuras da nossa relação, com os protagonistas da relação do contrato a favor de terceiro, temos outro elemento que nos leva a não poder sustentar a tese de que esta figura é aplicável – a origem do benefício. O contrato a favor de terceiro é o meio de que o beneficiário se serve para exigir a prestação⁷⁰, é esta relação contratual a exclusiva origem e fundamentação do seu direito. Ora não podemos transpor esta realidade para a situação aqui em estudo. O direito da federação de exigir a prestação, quer do praticante, quer da sua entidade empregadora, não nasce, em exclusivo, do contrato de trabalho desportivo celebrado entre as partes. Como aqui já vimos, não é só o contrato de trabalho desportivo que consubstancia a obrigatoriedade da participação nos trabalhos da seleção. Será, por isso, incorreto afirmar que é com esta relação (e só esta) que o terceiro, a federação, fica investida no direito de poder exigir a prestação de que é beneficiário.

⁶⁹ Teles, Inocêncio Galvão, *Direito das Obrigações*, 6ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1997, p. 155.

⁷⁰ Nas palavras de A. VARELA, “é esta relação que alimenta, subsidia ou cobre o direito conferido a terceiro, sendo dela que o promitente (...) tira cobertura para a atribuição a que fica adstrito” – ob. cit., p. 418.

Face ao exposto, concluímos, uma vez mais, pela não aceitação da figura jurídica para tratar a relação jurídica tripartida entre o praticante, a entidade empregadora e a federação.

CAPÍTULO II - O EMPREGADOR DE DIREITO E O EMPREGADOR DE FACTO – REFLEXÃO EM TORNO DOS PROBLEMAS:

I. A (POSSÍVEL) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Pretendemos agora avaliar o outro segmento de reta desta relação tripartida – a relação entre o praticante e a sua entidade empregadora. O que pretendemos desenvolver agora é o estado dessa relação, durante o tempo em que o praticante integra os trabalhos da seleção. Mais concretamente, saber se o contrato de trabalho celebrado entre ambos suspende durante esse período.

Segundo o art. 294º CT a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, parcial ou total, de prestação de trabalho, por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador.

Conforme o art. indica, a impossibilidade deve ser temporária, caso contrário, estamos perante uma causa de cessação do contrato de trabalho, mais concretamente a caducidade, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva – art. 343º b) CT. Segundo o art. 296/1 CT, o impedimento do trabalhador deve ser prolongado no tempo, estendendo-se por mais de um mês. Ora, salvo competições excepcionais, não é usual o praticante ausentar-se para integrar os trabalhos da seleção por mais de um mês. Assim, diríamos que não nos podemos fazer valer da figura da suspensão do contrato de trabalho no caso em estudo, pois o requisito temporal, a maior parte das vezes, não se cumprirá.

Pode não ser tão linear assim. A norma diz-nos que o impedimento deve prolongar-se por mais de um mês⁷¹, não nos diz, porém, que esse mês tem imperativamente que ser contínuo e ininterrupto. Podemos aqui colocar a hipótese de admitirmos que o mês seja interpolado. Se assim fosse, seria defensável a suspensão do contrato de trabalho, até porque, esta pode operar antes de o impedimento perfazer o prazo de um mês, se for previsível que o impedimento tenha uma duração superior a esse prazo – art. 296º/3. Se contabilizarmos o tempo total que os atletas se encontram ao serviço da seleção anualmente, o resultado encontra-se algures entre um e dois meses. Assim, apesar de, em regra, não se preencher a condição temporária de durabilidade superior a um mês, se contabilizarmos o tempo num cômputo geral e não contínuo – o que não parece ser proibido pela letra da lei – essa condição passa a estar preenchida.

Falta ainda um requisito importante que, apesar de não se encontrar regulado no artigo, parece ser consensual na doutrina. O facto que determina a suspensão deve ser superveniente e imprevisível. MONTEIRO FERNANDES explora esta teoria da imprevisão, afirmando que a suspensão deve ficar a dever-se a “modificações imprevistas do *statu quo* subjacente ao contrato, ou mesmo de desenvolvimentos anómalos (na lógica das vontades expressas) das relações que nele se fundam”, o mesmo autor continua, constatando que “as partes não previram nem por hipótese podiam prever tal modificação da situação histórica em que o vínculo se baseia”⁷². Perante isto, torna-se difícil sustentar a suspensão do contrato de trabalho do praticante desportivo aquando as suas idas para a seleção. Este não é, de todo, um facto imprevisível. E muito menos podemos dizer que as partes não poderiam prever este acontecimento. Tratando-se de um dos deveres base do trabalhador, plasmado na Lei 28/98, podemos até dizer que a disponibilidade de

⁷¹ As situações de impossibilidade de prestação de trabalho com duração inferior a um mês são tratadas pela lei como faltas, que podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos do art. 249º CT. Esta solução não se ajusta à realidade desportiva pois a impossibilidade do jogador prestar trabalho durante os trabalhos da seleção não é tratada como falta.

⁷² Fernandes, A. Monteiro, “A suspensão do contrato de trabalho”, Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Suplemento ao Vol. XVII, Coimbra, Coimbra Editora, 1970, pp. 21 e 22.

participar nos trabalhos da seleção nacional é *condito sine qua non* para celebrar um contrato de trabalho desportivo.

Para contornar esta condição de imprevisibilidade, podemos recorrer ao disposto no art.º 294º/2 b) CT, que nos diz que pode servir como fundamento à suspensão do contrato de trabalho o acordo entre empregador e trabalhador. Mas não podemos falar num verdadeiro acordo entre empregador e trabalhador no que toca à participação dos praticantes nas seleções. Trata-se de uma obrigação legal, pelo que não poderá existir um acordo sobre algo que não está na disponibilidade das partes.

Cremos que a ausência do jogador em virtude da atividade na seleção, configura uma suspensão temporária, sem as consequências jurídicas descritas na lei, dado que se mantêm as obrigações e regalias laborais.

Por último, aplauda-se o regime do nosso país vizinho que na mesma norma em que se declara a obrigação dos praticantes ingressarem a seleção, refere de forma expressa que, durante esse período, se mantém a relação laboral com a sua entidade empregadora, suspendendo-se apenas o poder de direção e de controlo sobre a atividade laboral⁷³.

⁷³ Art. 47/2 Lei 10/1990, de 15/10 – “Cuando los deportistas a los que se refiere el párrafo anterior fuesen sujetos de una relación laboral, común o especial, su empresario conservará tal carácter durante el tiempo requerido para la participación en competiciones internacionales o la preparación de las mismas, si bien se suspenderá el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral y las obligaciones o responsabilidades relacionadas con dicha facultad, en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

II. A POSIÇÃO DE SUPREMACIA PARTILHADA - EM ESPECIAL, O PODER DE DIREÇÃO E O PODER DISCIPLINAR

Questão conexa com a anterior, é a situação do poder de direção da entidade empregadora, mais concretamente, o estado é que este se encontra quando o trabalhador está ausente por se encontrar a prestar a sua atividade na seleção nacional.

O empregador está investido de certos poderes em relação ao trabalhador no qual se inclui o poder de direção, que resulta da posição de supremacia e autoridade que este ocupa na relação. Este tem a sua previsão no art. 97º CT e, como contrapartida, encontra-se prevista a posição subordinada do trabalhador no art. 128º/1 al. e) CT, onde se estabelece o dever de o trabalhador obedecer ao empregador⁷⁴. O poder de direção justifica-se pela imprevisibilidade da relação laboral, isto é, enquanto por exemplo, num contrato de prestação de serviços a prestação está previamente determinada e o credor aguarda de forma passiva pelo resultado, no contrato de trabalho, “torna-se inviável a determinação prévia de toda a actividade que tem que ser desempenhada pelo trabalhador, exigindo-se por isso a concretização pelo empregador das tarefas concretas a desempenhar”⁷⁵. O poder de direção não se esgota no âmbito organizacional pois ele envolve ainda poderes de inspeção, fiscalização, superintendência e coordenação⁷⁶.

Ora, no contrato de trabalho desportivo, naturalmente, também estão presentes estas duas posições – por um lado, a posição dominante do empregador e, por outro, a posição subordinada do praticante. Na Lei 28/98, o poder de direção encontra-se no art. 13º a), onde nos é dito que o praticante desportivo deve prestar

⁷⁴ O trabalhador não deve obediência sempre que as ordens se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias. Sobre a legitimidade da desobediência do trabalhador, ver, Fernandes, Maria Malta, “Os limites à subordinação jurídica do trabalhador”, Lisboa, Quid Juris, 2008, pp. 92 e ss. No caso do praticante desportivo, seria legítimo desobedecer a uma ordem do seu clube no sentido de participar num determinado jogo, caso este se encontra-se lesionado ou gravemente doente – sobre a desobediência legítima do praticante desportivo vide, AA/VV, *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Madrid, Civitas, 1991, pp. 66 e ss.

⁷⁵ Leitão, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, Almedina, 2014, p. 358.

⁷⁶ Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª ed., Lisboa, Verbo, 2014, pp. 454 e 455.

a atividade para a qual foi contratado, “de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora”. Para além dos deveres consagrados na Lei 28/98 de 26/06, o praticante desportivo também se encontra adstrito aos deveres gerais enunciados no art. 128º CT.

A questão que se coloca agora é: será que a entidade empregadora mantém o poder de direção sobre o trabalhador que se encontra ausente ao serviço da seleção? Já vimos que o contrato de trabalho não se suspende, pelo que a resposta, deveria ser negativa. Mas que poder, de facto, pode uma entidade empregadora ter sobre um trabalhador que se encontra, as mais das vezes, num país diferente, durante tempo indeterminado?

Cremos que, quanto a este tema, entramos por um caminho que nos faz pensar que existe um empregador de direito – a entidade empregadora cedente – e um empregador de facto – a federação. É certo que já concluímos que não existe relação laboral entre o atleta e a respetiva federação, no entanto, durante o período em que este se encontra “cedido”, certos direitos/deveres típicos da relação de trabalhador/empregador vão transferir-se para esta relação. Por exemplo, não será prudente afirmar que o praticante mantém o dever de assiduidade e pontualidade para com a sua entidade empregadora. O detentor destes direitos passa agora a ser a federação.

Apesar de considerarmos que os deveres inerentemente ligados à prestação do trabalho se suspendem durante o período em que o praticante se encontra ausente, existem porém outros deveres que se mantêm, como, por exemplo: o dever de preservar a sua condição física⁷⁷, o dever de lealdade, entre outros. Quanto a este último, o dever de lealdade, toca num ponto especialmente interessante da relação laboral desportiva – a liberdade de expressão⁷⁸ do

⁷⁷ O praticante estará a violar o dever de preservar a sua condição física se, durante o período em que estiver ausente, praticar qualquer tipo de atividade de risco, voluntariamente, fora do âmbito dos seus deveres para com a seleção nacional, como, por exemplo, aproveitar o dia de folga para saltar de paraquedas.

⁷⁸ No art. 37/1 da CRP podemos ler que todos têm o direito de liberdade de expressão, sem impedimentos nem discriminações. Porém, como bem apontam Gomes Canotilho e Vital Moreira, “*sem impedimentos não pode querer dizer sem limites*”, *Constituição da República Portuguesa – Anotada, Volume I - Artigos 1º a 107º*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.226.

praticante. Acontece que, em realidades mediáticas como é a do mundo do futebol, a liberdade de expressão é compreensivelmente condicionada, pois vivemos numa sociedade de informação, em por vezes o seu excesso leva a que o cidadão médio não consiga separar a verdade da mentira⁷⁹. A rapidez de informação faz com que o trabalhador tenha um dever especial de cuidado com as suas declarações públicas pois, tal como um dirigente português disse um dia: "No futebol, o que é mentira hoje é verdade amanhã!". Entendemos que, se o jogador prestar declarações que possam comprometer o seu clube, em uma entrevista depois de um jogo da seleção nacional, está a cometer uma infração disciplinar, passível de ser sancionado pelo seu empregador.

Por último, refira-se que, uma vez mais, o legislador espanhol regula esta questão de forma mais clara, pois o art. 47.2 da Lei 10/1990 de 15/10 consagra de forma expressa a suspensão do poder de direção e de controlo da atividade laboral durante o período em que o praticante estiver a participar nas competições de carater internacional, convocado pela sua seleção.

Como corolário do poder de direção, surge o poder disciplinar. Resumidamente, o poder disciplinar constitui a faculdade de uma das partes – o empregador, impor medidas coercivas à outra – o trabalhador. Esta competência destina-se a fazer face a atuações do trabalhador violadoras da relação laboral e encontra a sua fundamentação legal, no caso da relação laboral desportiva, no art. 17º da Lei 28/98.

No seguimento do que foi dito quanto ao poder de direção, defendemos que a entidade empregadora desportiva mantém a faculdade de exercer o poder disciplinar sobre o jogador que se encontra ausente por integrar os trabalhos da seleção. Ora, se o poder de direção não se suspende, então não faria sentido que aquilo que o torna coercivo se suspendesse. Assim, em conformidade com o que defendemos no capítulo referente ao poder de direção, se o trabalhador tiver algum

⁷⁹ Rocha, Luís Cardoso, *ob. cit.*, p. 176.

comportamento violador do contrato de trabalho, nada impede a entidade empregadora de dar início a um procedimento disciplinar⁸⁰.

Porém, durante este período, o poder disciplinar será “partilhado”, pois a federação possui um poder disciplinar próprio – cfr. art. 19º/1 da LBAFD e ainda art. 10º do RJFD. Facilmente se compreende a necessidade de uma federação possuir competências a nível disciplinar, pois estas servem para “proporcionar meios e formas de actuação que revistam de interesse e utilidade para a comunidade em geral no âmbito do desporto”⁸¹

As decisões emanadas pelas federações desportivas no âmbito disciplinar, são qualificadas como verdadeiros atos administrativos e, conseqüentemente, sujeitos ao regime substantivo dos mesmos.

Por último, refira-se a importância das ligas profissionais no que toca ao exercício do poder disciplinar, pois nos termos do art. 27º/4 RJFD “cabe à liga profissional exercer, relativamente às competições de carácter profissional, as competências da federação em matéria de organização, direcção, disciplina e arbitragem, nos termos da lei”.

⁸⁰ Pode questionar-se a admissibilidade do exercício do poder disciplinar por condutas fora do local e tempo de trabalho, porém, assim como a doutrina, entendemos que se estiverem em causa deveres emergentes do contrato de trabalho, o exercício do poder disciplinar pode ser justificado. Sobre as condutas do praticante desportivo fora do domínio laboral, passíveis de constituir infração disciplinar cfr, Amado, J. Leal, *“As Condutas Extra-Laborais do Praticante Desportivo Profissional (Alguns Tópicos sobre as Chamadas «Saídas Nocturnas» dos Praticantes)”*, I Congresso de Direito do Desporto, Coimbra, Almedina, 2005.

⁸¹ Carvalho, Ana Celeste, *“O poder disciplinar federativo numa década de jurisprudência dos tribunais administrativos, (2002-2012)”*, O Desporto que os Tribunais Praticam, coord. José M. Meirim, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 460.

III. A RETRIBUIÇÃO COMO CONTRAPARTIDA DA NÃO PRESTAÇÃO DE TRABALHO;

Começemos por revelar que esta é, em nossa opinião, a questão mais controversa desta relação tripartida, com mais relevância na vida prática dos seus sujeitos. Iniciaremos lançando as premissas a partir das quais surgem as nossas questões:

1. Não existe sinalagmaticidade na relação entre o praticante e a federação, ou seja, esta não está vinculada a qualquer contrapartida retributiva pela prestação da atividade desportiva.

2. Enquanto o praticante desportivo se encontra a exercer a sua atividade desportiva na seleção, não se suspende a obrigação retributiva do empregador em relação a esse mesmo jogador.

3. As entidades empregadoras não recebem qualquer tipo de compensação pela libertação dos seus trabalhadores para a seleção. Trata-se de uma cedência totalmente gratuita.

.Do ponto de vista laboral, surgem variadíssimas questões a este respeito. Vejamos então, de forma mais aprofundada, cada uma delas.

Como já referimos ao longo do texto, a integração nos trabalhos da seleção é legalmente encarada como uma missão de interesse público, sendo que, o atleta que nela participa o faz de forma altruísta, pela honra de representar o seu país. Na verdade, sem menosprezar o espírito patriota dos atletas que vestem as cores do país, o interesse do praticante em alinhar pela seleção passa também por uma forma de projeção internacional. Hoje em dia, não é inteiramente correto afirmar que não existe uma forte componente financeira para o atleta que integra a seleção nacional. Apesar de não existir, por lei, uma obrigatoriedade retributiva a cargo da federação, a verdade é que a mercantilização do futebol a que já aludimos está à vista também na seleção. É usual que os prémios de jogo já estejam previamente combinados antes de iniciados os eventos internacionais. As federações acordam com os atletas quantias pecuniárias discriminadas por jogo, passagem de qualificação ou mesmo

pela conquista da competição, ou seja, o praticante, quando integra a seleção, já o faz com uma noção do *quantum* monetário que irá ou poderá ganhar⁸². Arriscamos mesmo a afirmar que, atualmente, na realidade do futebol profissional, não existe nenhum atleta que não aufera rendimentos da federação, pela sua participação nas competições da seleção.

Já vimos que o problema da ausência de contrapartida pecuniária pela participação na seleção é, na verdade, um “falso problema”. Vamos agora debruçar-nos sobre a questão da continuidade de pagamento por parte da entidade empregadora, durante o período em que o praticante se encontra a prestar atividade na seleção nacional. Não pretendemos aqui fazer uma exposição sobre o instituto retributivo no contrato de trabalho desportivo mas tão só e apenas deixar claro que não se suspende esta obrigação por parte da entidade empregadora desportiva. Concordamos que assim seja, pois não nos parece correto que o trabalhador, por se encontrar a cumprir uma obrigação imposta por lei, seja prejudicado na sua remuneração. Por outro lado, já não nos parece assim tão justo que a entidade empregadora tenha esse encargo, isto é, que seja obrigada a retribuir o trabalhador, sem receber a contrapartida, ou seja, a prestação do trabalho. A solução que nos ocorre, à primeira vista, é que o empregador continue a pagar a retribuição ao atleta mas que, em contrapartida pela sua libertação, receba uma compensação por parte da entidade que está a ser a beneficiária direta da prestação da atividade do praticante – a federação⁸³.

O ordenamento jurídico não prevê qualquer tipo de compensação, pelo contrário. Podemos ler no n.º 1 do art. 2.º do Anexo I ao RETJ da FIFA: “Os clubes

⁸² Podemos dar aqui dois exemplos de como a participação na seleção não é assim tão altruísta: 1) no campeonato do mundo de futebol de 1986 no México, vários jogadores da seleção portuguesa pretendiam não participar na competição devido a um desacordo quanto aos prémios de jogo, ameaçando uma possível greve, caso os prémios de jogo não fossem melhorados, 2) mais recentemente, no Mundial de 2014, os jogadores da seleção do Gana ameaçaram greve, também por um eventual não pagamento dos prémios acordados.

⁸³ Esta posição é defendida por grande parte da doutrina espanhola. A título de exemplo, M. CARDENAL CARRO diz expressamente que o mais justo seria que ou a obrigação retributiva do clube se suspendesse durante o período de tempo em que o trabalhador está ausente, ou que o clube receba uma compensação da federação – *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, Universidad de Murcia, 1996, pp. 142 e 143.

que cedam o jogador de acordo com as disposições do presente anexo não têm direito a compensação financeira”.

A pretensão de uma compensação financeira como contrapartida pela libertação dos seus jogadores não é inovadora. Na verdade, em Março de 2004, depois de várias tentativas frustradas de negociação com a FIFA, surge uma ação por parte do grupo G-14⁸⁴ contra esta, pedindo uma compensação económica pela libertação dos jogadores para as respetivas seleções nacionais⁸⁵. Resumidamente, o grupo alegava que, a imposição de normas de uma federação internacional que obrigam os seus clubes associados a libertar gratuitamente os seus jogadores, comporta uma violação das normas de competência e ainda violam garantias comunitárias como por exemplo a livre circulação de trabalhadores⁸⁶.

Um importante aspeto a ser considerado, são as implicações económicas da libertação dos jogadores para as seleções nacionais para o futebol em geral. O autor E. GARCÍA SILVERO apresenta um interessante estudo sobre o tema, onde expõe as consequências da imposição de uma compensação financeira, devida pela federação aos clubes cedentes⁸⁷. O autor demonstra a grande discrepância entre o poder económico das diferentes federações europeias e apresenta gráficos que mostram os números referentes às receitas das federações, concluindo que, mais de 30% das mesmas advêm de jogos da UEFA e da FIFA. Tendo ainda em conta a vertente das receitas do departamento comercial que geram as seleções nacionais, o autor conclui afirmando que, sem o futebol das seleções nacionais, metade das federações não tinham como sobreviver. Posto isto, questiona-se – *“Quién invertirá en fútbol? Quién desarrollaría el fútbol en todo el mundo con carácter formativo y sin la prevalência del ánimo de lucro? Esse modelo europeo del*

⁸⁴ Este grupo foi fundado em 2000 pelos 14 principais clubes europeus, com o intuito de formarem uma voz unificada nas negociações com a UEFA e a FIFA.

⁸⁵ Não foi a primeira vez que se pretendeu essa compensação pois já em 1996, o presidente do FC Barcelona solicitou formalmente à FIFA, com uma argumentação jurídica fundamentada na emblemática sentença do TJUE de 15/10/1995 - Caso Bosman.

⁸⁶ Existem inclusive autores que discutem a possível inconstitucionalidade das normas federativas que impõe a participação do jogador nos trabalhos da seleção – cfr. Cardenal Carro, M., ob. cit., p. 140.

⁸⁷ Cfr. García Silvero, Emilio Andrés, ob. cit., pp. 429-434.

deporte clásico de estructura piramidal desaparecería velozmente, y el deporte espectáculo, al más puro estilo EE UU, se apoderaría de nuestro fútbol”.

Em face do exposto, facilmente se conclui que defender um modelo onde os clubes sejam compensados pela libertação dos praticantes, significaria dar poder àqueles que já são os mais poderosos, em detrimento das federações mais pequenas, que não terão o poder económico para convocar os melhores jogadores.

Por último, veja-se ainda que, apesar dos clubes não auferirem, de forma direta, uma compensação, estes acabam por beneficiar de elevadas quantias económicas provenientes do praticante ter jogado ao serviço da seleção. Um forte exemplo desse benefício indireto é o exponencial aumento do valor de um jogador que chega a uma fase final de um Campeonato do Mundo. Outro exemplo que pode ser dado é o aumento do número de bilhetes para os jogos vendidos, depois de uma seleção chegar a uma fase final de uma importante competição⁸⁸. Conclui-se assim que, a obrigação de libertar os jogadores para os compromissos internacionais sem receber qualquer compensação, é uma consequência económica da natureza especial do desporto, que exige um equilíbrio económico para preservar a imprevisibilidade dos resultados da competição e a integridade da mesma.

⁸⁸ Em Inglaterra, depois de terem alcançado as semi-finais do Campeonato do Mundo de 1990, a assistência aos jogos aumentou em cerca de um milhão na temporada seguinte.

I. AS LESÕES E OS (HIPOTÉTICOS) ACIDENTES DE TRABALHO;

Assim como o tema da anterior, este é um dos temas que mais disputas gera entre os clubes, as federações nacionais e a FIFA.

A primeira questão que nos surge quanto a este aspeto é – o que acontece quando o a seleção convoca um atleta que se encontra lesionado? Dir-se-ia que o atleta não está obrigado a assistir à convocatória. Acontece que já se assistiu a tantas situações fraudulentas em que os clubes afirmam que os atletas estão lesionados e, pouco tempo depois, participam nos jogos dos seus clubes em condições normais. Por isso mesmo, a federação pode obrigar os praticantes a fazer exames perante a equipa médica das respetivas federações, conforme dispõe o art. 4º do Anexo I do RETJ da FIFA. Posto isto, surge a dúvida – o que acontecerá no caso em que o médico do clube e o médico da federação tenham opiniões opostas? Neste caso, entendemos que deverá imperar a salvaguarda da integridade física do praticante desportivo, o que significa que, em caso de dúvida, o atleta não deverá integrar a seleção.

Antes de nos referirmos aos acidentes de trabalho no mundo do desporto profissional, não podemos deixar de falar, uma vez mais, na especialidade desta profissão. O praticante de alto rendimento desenvolve a prática desportiva no limite da capacidade do ser humano, o que significa que estamos perante uma carreira de riscos agravados, pois os trabalhadores estão sujeitos a um maior número de lesões físicas.

A Lei 98/2009 de 4/09 é a lei que regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esta lei também se aplica à relação laboral desportiva, porém apenas de forma subsidiária. O praticante desportivo beneficia de um regime jurídico específico de reparação de danos emergentes de acidentes, que procurou ter em conta as especificidades da relação laboral desportiva, ou seja, o facto de se tratar de uma profissão de desgaste rápido, com uma média etária baixa e cuja duração é substancialmente inferior à das demais carreiras profissionais. Falamos do regime consagrado na Lei 27/2011, de 16/06.

É preciso ainda ter em conta que nesta relação, a contrapartida remuneratória é, em regra, superior à média, o que deu origem a decisões judiciais que fixavam pensões vitalícias excessivamente elevadas, sem ter em conta que esses salários se deviam à curta duração da carreira⁸⁹. Assim, uma das grandes especificidades do regime jurídico de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho dos praticantes desportivos profissionais é a impossibilidade de atribuição de reparação de acidentes que incapacitam para o trabalho habitual, depois dos 35 anos. Esta medida justifica-se por não ser expectável que o praticante todavia exerça a profissão depois dessa idade⁹⁰.

O que pretendemos nas próximas linhas é, no seguimento do que foi feito até agora, avaliar o problema no seio da relação tripartida por nós aqui desenvolvida. No fundo, a questão que se coloca é – pode uma lesão, contraída durante um treino ou jogo da seleção nacional consubstanciar um acidente de trabalho?

Já aqui dissemos que a relação entre o praticante desportivo e a federação não é uma relação laboral, por faltarem importantes bases da mesma. Assim sendo, por não se tratar de uma relação de trabalho, a resposta instintiva seria a de que não poderia falar em acidentes de trabalho. Esta é a posição de LUÍS ROCHA⁹¹, que nega a caracterização de acidente de trabalho, por o praticante não se encontrar vinculado por contrato de trabalho à respetiva federação, condição *sine qua non* para que pudesse ter direito a reparação dos danos emergentes da lesão.

Em nossa opinião, não temos duvidas que uma lesão durante uma competição da seleção nacional deverá ser tratada como um verdadeiro acidente de trabalho. A obrigação de participar nos trabalhos da seleção advém da relação laboral que liga o trabalhador ao seu clube. Por sua vez, a obrigação do clube ceder o seu trabalhador surge enquanto membro da federação. Podemos assim falar em

⁸⁹ Carneiro, Joana, “Acidentes de Trabalho dos jogadores de futebol – Algumas considerações” in QL nº 42, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 443 e ss.

⁹⁰ Para uma análise jurisprudencial do cálculo das pensões e dos limites ao quantum indemnizatório, ver, Cardoso, Maria M. de Melo, “Acidentes de Trabalho”, O Desporto que os Tribunais Praticam, cit., pp. 396 e ss.

⁹¹ Rocha, Luís Cardoso, ob. cit., p. 159.

um duplo vínculo. Esta obrigação não é independente e autónoma do contrato de trabalho desportivo. Trata-se, no fundo, de uma obrigação que tanto empregador como trabalhador assumem, em virtude do contrato de trabalho⁹². Como em qualquer relação laboral, para além dos direitos e deveres contratualizados, os sujeitos são também credores e devedores de um conjunto de obrigações do ordenamento aplicável à relação e, entre essas normas, *“están tanto las normas de rango estatal, como las disposiciones estatutárias de las asociaciones a las que tanto club o sociedad anónima deportiva como deportista se adhieren al integrarse en el seno de una Federación deportiva”*⁹³.

Entendemos que a obrigação de participação nos trabalhos da seleção integra o conteúdo do contrato de trabalho, pelo que não temos dúvidas em qualificar como acidente de trabalho a lesão sofrida pelo praticante durante o período em que se encontra ao serviço desta⁹⁴. Podemos até dizer que estamos perante uma situação que cabe na al. h) do nº 1 do art. 9º da Lei 98/2009, que estende o conceito de acidente de trabalho para aqueles ocorridos fora do local e tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviço determinado ou consentido pelo empregador. A verdade é que, não podemos dizer que quando o praticante desportivo se encontra ao serviço da seleção, possui livre disposição sobre a sua própria vida, isto é, ele não se encontra no seu domicílio familiar, a gozar da sua vida privada, encontra-se sim a desempenhar a atividade para a qual foi contratado.

Apesar de, no nosso entender, o sinistro dever ser qualificado como um acidente de trabalho, não entendemos que seja justo que a entidade empregadora

⁹² Neste sentido, Cardenal Carro, M., ob. cit., p. 151.

⁹³ Buendía Jiménez, José A., “La lesión sufrida por un futbolista durante su participación con su selección nacional y la protección por accidente de trabajo”, Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, nº 11, 2004, p. 300.

⁹⁴ Não podemos deixar de referir a paradigmática sentença do STSJ Castilha de la Mancha – Sala de lo Social, Sec. 1.ª, SS 27-3-2002- Nesta sentença o apelante de nacionalidade Nigeriana, prestava a sua atividade desportiva por conta de um clube. O apelante foi convocado pela Federação Nigeriana de Futebol para a Taça das Nações Africanas, onde, durante um jogo, sofreu uma rutura do tendão de Aquiles, ficando impedido de exercer a sua atividade por 6 meses. O Tribunal pronunciou-se no sentido de considerar que a prestação de serviços associada aos jogos das seleções nacionais, por convocatória desta, decorre de uma obrigação legal, que recai sobre os atletas e os seus clubes. Assim, os sinistros ocorridos durante os estes jogos, merecem a qualificação de acidentes de trabalho.

desportiva seja totalmente responsável pelo pagamento da reparação dos danos relativos à lesão. A lei pouco nos diz quanto a isto, afirmando apenas que é dever do clube no qual o jogador esteja registado, celebrar um contrato de seguro que cubra os riscos de doença e acidentes durante a totalidade do período de cedência - art. 2º/3 do Anexo I RETJF. Depois de uma longa luta entre clubes e federações, foi criado em 2012, o “*F.I.F.A. Club Protection Programme*”, um sistema criado pelo órgão máximo do futebol mundial, no Congresso que teve lugar em Budapeste⁹⁵. Este consistia num mecanismo de ressarcimento para os clubes, durante o período em que os atletas estejam temporária e totalmente inaptos para competir pelo seu clube, na sequência de lesões ocorridas ao serviço da seleção nacional “A”, tendo sido, para o efeito, subscrita uma apólice global de seguro⁹⁶. Este mecanismo vigorou apenas até Dezembro de 2014.

Para concluir, acreditamos que, apesar de termos anteriormente afirmado que a relação entre federação, entidade empregadora desportiva e trabalhador não se coaduna com a cedência ocasional de trabalhadores, esta é a figura cujo regime de reparação de dano em virtude de acidente de trabalho demonstra ser o mais justo para a relação entre estes sujeitos. Ou seja, defendemos aqui uma partilha de responsabilidades⁹⁷.

⁹⁵ Cfr. Circular nº 1307, de Junho de 2012.

⁹⁶ Para mais desenvolvimentos sobre este programa ver, Marques, Ana M. dos Santos, “A relação dos atletas com as seleções nacionais: natureza do vínculo no caso específico do futebol”, Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, 2014.

⁹⁷ Sobre o tema, ver Rouxinol, Milene Silva, “Cedência de trabalhadores e partilha de responsabilidades no domínio da segurança e saúde – reflexão”, QL nº 32, 2008.

CONCLUSÃO

Temos que começar estas considerações finais com a ressalva de que muito ficou por dizer e que esperamos que este pequeno estudo sirva de mote para trabalhos futuros, onde possamos apresentar e quem sabe solucionar muitos outros problemas jurídico-desportivos. Apesar de o estudo ter sido mais centrado nas particularidades da relação tripartida entre o praticante, a entidade empregadora e a federação nacional, o grande objetivo desta dissertação sempre foi demonstrar a leveza com que encaramos a relação laboral desportiva, isto é, como princípios base do direito do trabalho cedem, para dar lugar a outros interesses que imperam no mundo desportivo. Concluímos este estudo com a sensação de que todavia existe um longo caminho a percorrer para que o jogador deixe de pertencer ao clube, para passar a fazer parte deste. Aguardemos por ver o que o futuro nos reserva na dinâmica jurídico-desportiva, sabemos que “o caminho faz-se caminhando” e, este caminho, ainda não chegou ao fim.

Quanto ao tema central deste estudo, surpreende-nos a escassez de doutrina nacional sobre o tema. Se é certo que a relação laboral comum por si só desperta problemas que merecem o nosso estudo, é certo também que a relação laboral desportiva merece ainda uma maior atenção dos juristas, devido à complexidade de variadíssimas questões, sendo que a que aqui nos propusemos a analisar é apenas uma entre muitas.

Quanto à natureza jurídica da relação entre o praticante desportivo e a federação nacional, começamos este estudo com a ideia de que esta relação inseria-se no quadro administrativo e não no quadro laboral. A verdade é que, aparentemente a relação é entre particular/Estado, o que nos conduz obrigatoriamente para o administrativo. Tendo em conta que o praticante não pode negar a convocatória, pensamos na figura da requisição civil, porém, da forma como o diploma legal a regula – DL 637/74 – não seria possível fazer sequer uma aproximação, pois, desde logo, existe um elenco taxativo de atividades que podem ser objeto de requisição civil (cfr. art. 3º), onde, naturalmente, não se inclui a

atividade desportiva. Depois de deixarmos de parte o direito administrativo e nos focarmos no direito privado, concluímos que não existe qualquer figura jurídica que, tal-qual se encontra regulada hoje, possa servir de base para a relação entre os atletas e as federações. A verdade é que, tendo em conta a forma como esta relação surge na lei, esta traduz-se tão só e apenas em um dever da relação laboral. Se não estivesse expressamente consagrado este dever na Lei 28/98 e, consequentemente, a relação adviesse apenas dos regulamentos das federações, seria mais complexo descortinar a sua natureza. Mas, tendo em conta a forma como esta obrigação vem elencada na Lei 28/98, isto é, sendo apontada como um dever laboral, quer do trabalhador, quer do empregador, então torna-se quase inócuo a procura pela figura jurídica em que esta relação se encaixe. O clube, ao tornar-se membro da federação, aceita as suas regras e o atleta, ao celebrar contrato de trabalho com o clube, aceita as regras deste, logo, consequentemente aceita as regras da federação.

Não se trata de um dever laboral como outro qualquer, pois dá origem a problemas complexos e entra em confronto com alguns pilares da relação laboral. Este dever é merecedor de uma regulamentação mais detalhada e clara, o que não é atualmente o caso. Como demonstramos ao longo da dissertação, somos solidários com as reclamações e consequentes pretensões das entidades empregadoras desportivas, que muitas vezes se encontram privadas de desempenhar as suas funções com o mínimo de estabilidade. No desporto deparamo-nos com uma realidade muito atípica, em que a federação, em certos casos, compete com os clubes, como por exemplo nos casos de direitos de imagem, direitos televisivos, patrocínios, etc. Isto quer dizer que a entidade competente para regular a atividade dos clubes, acaba por competir com estes, o que resulta no estranho cenário de os clubes terem que se sujeitar às regras de uma entidade quase concorrente.

Apesar de sermos defensores de uma maior proteção da entidade empregadora desportiva no que toca à libertação dos seus atletas para a seleção nacional, principalmente a nível de lesões e de compensações financeiras como contrapartida dessa “cedência”, reconhecemos que alterar este mecanismo

solidário quebra a lógica do sistema desportivo, pondo mesmo em causa o futebol como hoje o conhecemos. Em primeiro lugar, se a libertação dos jogadores não fosse obrigatório, seria inevitável que os clubes exercessem pressão sobre os seus atletas para que estes não participassem nos trabalhos da seleção. Mais ainda, impor uma compensação financeira pela libertação do atleta, significaria perder por completo a imprevisibilidade dos resultados, pois as federações economicamente mais fracas, não teriam poder económico para convocar os melhores atletas, o que quebra com o objetivo das seleções nacionais.

Apesar de as federações nacionais não possuírem o poder económico para ressarcir os clubes da privação dos seus atletas e da reparação de eventuais danos resultantes de um acidente de trabalho, existe uma entidade que, indiscutivelmente, tem – a FIFA. Defendemos que a FIFA deve responsabilizar-se, perante os clubes, por eventuais perdas que estes tenham resultantes da cedência dos seus atletas. A verdade é que a FIFA recebe uma relevante percentagem das receitas dos jogos internacionais, pelo que deve também estar disponível para indemnizar os clubes por prejuízos ocorridos nos mesmos.

Por último concluímos que a lei desportiva, a nível nacional, não é suficiente. O desporto não é uma realidade estanque pois cada vez mais “entram em jogo” interesses duvidosos e a realidade do desporto de hoje cada vez mais se relaciona com o lucro. Como J. Blatter disse recentemente, “Os clubes não mais pertencem aos torcedores, mas sim aos investidores”. As condições da participação nas seleções não estão suficientemente legisladas, pois não basta remeter para os regulamentos federativos. Terminamos relembrando as palavras do filósofo L. Arriét – “uma vez que não podemos modificar os homens, não nos cansemos de modificar as leis”.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *A Nova Legislação do Desporto Comentada*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010;

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo – Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, 1995;

AMADO, João Leal, - “O DL 305/95, A relação laboral desportiva e a relação laboral comum”, *Questões Laborais*, Ano II, n.º6, 1995, Coimbra, Coimbra Editora, 2005;

AMADO, João Leal, “Desporto e Direito: Aversão, indiferença ou atracção?”, *O Desporto para além do óbvio*, Instituto do Desporto de Portugal, Lisboa, 2003;

AMADO, João leal, “Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal”, *Direito do Trabalho e Desporto*, Leonardo A. de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, Brasil, 2014;

AMADO, João Leal, “As Condutas Extra-Laborais do Praticante Desportivo Profissional (Alguns Tópicos sobre as Chamadas «Saídas Nocturnas» dos Praticantes)”, *I Congresso de Direito do Desporto*, Coimbra, Almedina, 2005;

BAPTISTA, Albino Mendes, “Cedência Temporária de Praticantes Desportivos”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004;

BUENDÍA JIMENEZ, José A., “La lesión sufrida por un futbolista durante su participación com su selección nacional y la protección por accidente de trabajo”, *Revista Juridica de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, nº 11, Pamplona, Arazandi, 2004;

CAMPOS, Diogo Leite, *Contrato a favor de terceiro*, Coimbra, Almedina, 2009;

CANOTILHO, Gomes / MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa – Anotada, Volume I - Artigos 1º a 107º*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

- CARDENAL CARRO, Miguel, *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, Universidad de Murcia, 1996
- CARDOSO, Maria Manuel de Melo, “Acidentes de Trabalho”, *O Desporto que os Tribunais Praticam*, coord. José M. Meirim, Coimbra, Coimbra Editora, 2014
- CARNEIRO, Joana, “Acidentes de Trabalho dos jogadores de futebol – Algumas considerações”, *Questões Laborais*, nº 42, Coimbra, Coimbra Editora, 2014
- CARVALHO, Ana Celeste, “O poder disciplinar federativo numa década de jurisprudência dos tribunais administrativos, (2002-2012) ”, *O Desporto que os Tribunais Praticam*, coord. José M. Meirim, Coimbra, Coimbra Editora, 2014
- CARVALHO, Maria José, *Elementos estruturantes do regime jurídico do desporto profissional em Portugal*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Coimbra, Almedina, 2014
- FERNANDES, António Monteiro, “*A suspensão do contrato de trabalho*”, Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Suplemento ao Vol. XVII, Coimbra, Coimbra Editora, 1970
- FERNANDES, Arnaldo Constantino, *O Direito e os Desportos*, Lisboa, Procural Editora, 1946
- FERNANDES, Maria Malta, “Os limites à subordinação jurídica do trabalhador”, Lisboa, Quid Juris, 2008
- FERRAZ, Pedro Miguel, “A cedência ocasional de trabalhador no novo código do trabalho”, PDT, Coimbra, Coimbra Editora, 2011
- GARCIA CABA, Miguel Maria, “El nuevo régimen jurídico de las federaciones deportivas en Portugal: una solución extrapolable al ordenamento español?”, *Revista Juridica de Derecho de Deporte y Entretenimento*, nº 26, Pamplona, Aranzadi, 2009;

GARCIA SILVERO, Emilio Andrés, “La liberación de deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos”, *Revista Juridica de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, Pamplona, Arazandi, 2005;

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, Almedina;

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Coimbra, Almedina, 2015

MARTINS, João Nuno Zenha, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Coimbra, Almedina, 2002

MARQUES, Ana Margarida, “A relação dos atletas com as seleções nacionais: natureza do vínculo no caso específico do futebol”, Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, 2014.

MEDEIROS, Manuel Macedo, “Federações desportivas e ligas profissionais: que coabitação?”, *Desporto & Direito*, Ano IV, nº 11, Coimbra, Coimbra Editora, 2007;

MEIRIM, José Manuel, “Desporto e Direito ou Direito do Desporto?”, *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues*, Coimbra, Coimbra Editora, Vol. 2, 2001;

MEIRIM, José Manuel, *Regime Jurídico das Sociedades Desportivas – Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, 1999;

NERY, Pedro, “A Liga Portuguesa de Futebol Profissional no contexto da estrutura organizativa do futebol em Portugal”, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade do Porto, 2000;

PESSANHA, Alexandra, *As Federações Desportivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2001;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª ed., Coimbra, Almedina, 2012;

REIS, Célia Afonso, *Cedência de Trabalhadores*, Coimbra, Almedina, 2000;

ROCHA, Luís Cardoso, “Direitos e Deveres Específicos no Contrato de Trabalho Desportivo”, Dissertação de Mestrado, Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2005;

ROUXINOL, Milena Silva, “Cedência de trabalhadores e partilha de responsabilidades no domínio da segurança e saúde – reflexão”, *Questões Laborais*, nº 32, 2008;

RUBIO SÁNCHEZ, Francisco, *El Contrato de Trabajo de Los Deportistas Profesionales*, Madrid, Editorial Dykinson, 2002;

SPADAFORA, Maria Teresa, *Dritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, 2012;

TELES, Galvão Inocência, *Direito das Obrigações*, 6ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1997;

VARELA, João Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª ed., Coimbra, Almedina, 2000